

# GfeO

Gesellschaft für empirische  
Organisationsforschung



Die GfeO - Ausgründung und Kooperationspartner der Universität Regensburg.  
Unsere wissenschaftliche Qualitätsgarantie.

Universität Regensburg

## Radikalisierungsprävention in Organisationen: Erkenntnisse aus der modernen Organisationspsychologie und ihre direkte praktische Anwendbarkeit für Führungskräfte

Prof. Dr. Peter Fischer



**Prof. Dr. Peter Fischer**

1993 Bankkaufmann (IHK); Kreis- und Stadtparkasse Dachau

Abitur 1997 Berufsoberschule Scheyern

Studium der Psychologie an der LMU München (Diplompsychologe)

Promotion 2001 über Entscheidungsprozesse und Informationsverarbeitung in Organisationen

Habilitation 2006 über Informationsverarbeitung bei ökonomischen Entscheidungen, prosoziales Verhalten in Organisationen (venia legendi für das Fach Psychologie in seiner vollen Breite)

Von 2007-2009 Senior Lecturer an der University of Exeter (Social, Economic and Organizational Psychology)

Von 2008-2009 Visiting Professor an der Universität zu Köln

Ruf auf eine Professur für Wirtschaftspsychologie an der Universität Trier

Von 2009-2011 Professor für Sozial- und Wirtschaftspsychologie an der Universität Graz

Seit 2011 Lehrstuhlinhaber (W3) für Sozial-, Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Universität Regensburg

Seit 2013: Dekan der Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft an der Universität Regensburg

Juror und Dozent an der Bayerischen Eliteakademie

Wissenschaftlicher Beirat an der University of Applied Sciences in Göttingen

2009-2011 Associate Editor der wissenschaftlichen Zeitschrift Social Psychology

Gutachter verschiedener nationaler und internationaler wissenschaftlicher Zeitschriften

Autor von zahlreichen wissenschaftlichen Artikeln, Buchbeiträgen, Sammelwerken

Wissenschaftlicher Beirat der GfeO mbH

Dozent an der European School of Management & Technology, Berlin

Seminarleiter für den ÄLRD des Universitätsklinikums München

Dozent am LMU Center for Leadership and People Management

Dozent an der TUM School of Management

Senator der Universität Regensburg

Mitglied des Universitätsrats der Universität Regensburg

# Ausgangslage

- In Deutschland gibt es ca. 22.600 Personen, die gemäß Verfassungsschutz zum „rechtsextremen Personenpotenzial“ zählen; ca. 50% davon gelten als gewaltorientiert
- Dem linksextremen Bereich werden circa 26.700 Personen zugerechnet
- Es wird geschätzt, dass es ca. 10.000 Anhänger islamistisch-extremistischer Organisationen in Deutschland gibt
- Ca. 920 Personen sind aus islamistisch-extremistischer Motivation z.B. als IS-Kämpfer nach Syrien oder in den Irak ausgereist (Stand 2017; Universität Regensburg; Bundesamt für Verfassungsschutz, 2015).

# Verschiedenste Faktoren können Radikalisierung in Organisationen begünstigen...

- Homogene Arbeitsgruppen (Allport's Kontakthypothese)
- Soziale Ausgrenzung (Marginalisierung)
- Abusive Leadership
- Fragiler Selbstwert
- Angst (Threat to social order)
- Bildungsdefizite
- Persönlichkeitseigenschaften (Narzissmus, Autoritarismus, Neurotizismus, etc.)
- Kontextfaktoren (z.B. Ökonomische Variablen, Status, Hierarchie)

# An welchen Variablen können Organisationen und Führungskräfte ansetzen?

## Radikalisierungsprävention durch das Regensburger 5-Faktorenmodell

# Radikalisierungsprävention: Regensburger 5-Faktorenmodell

- Arbeit
- Persönlichkeit/Ressourcen
- Gruppe/Team
- Führung
- Organisationsstruktur

## Arbeit an sich

- Flow-Erlebnisse fördern
- Positive Emotionen während der Tätigkeit fördern
- Psychologisches Immunsystem gegen Frustration → Aggression
- Selbstregulation (Training)
- Sinn der Tätigkeit (Selbstreflexion)

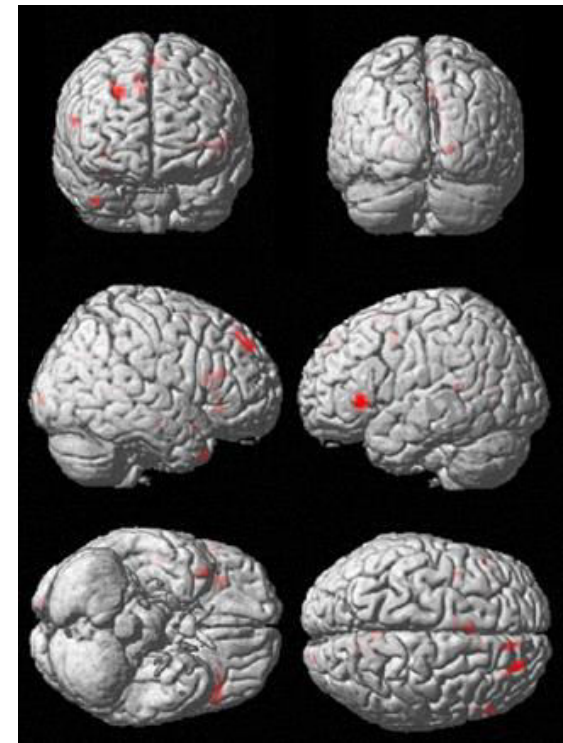
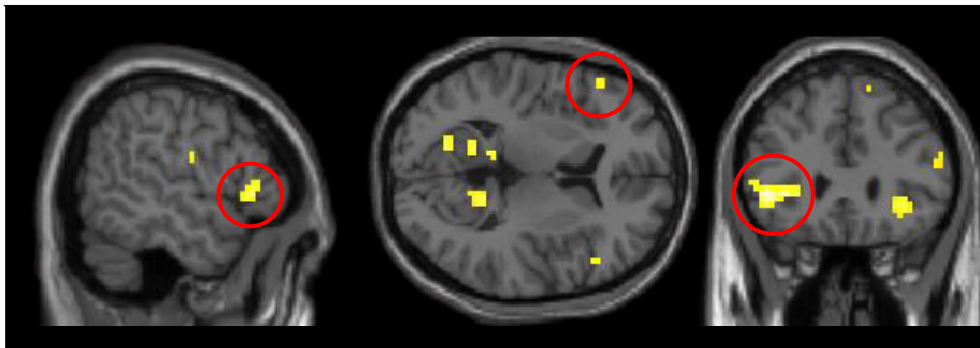
# Persönlichkeit/Ressourcen

- Personality - Big 5 → psychologische Diagnostik
- Person-Umwelt Fit
- Werteorientierung
- Resilienz
- Frustrationstoleranz
- Ambiguitätstoleranz
- Selective Exposure/Biased Assimilation
- Dekonstruktion positiver Illusionen



# „Wir machen Fünfe gerade“

Differenzielle neuronale Aktivierung bei konfligierenden Informationen (Fischer et al., 2013)



Areal	Hemisphäre	x	y	z	Z
Inferior Frontal Gyrus – BA 45	links	-45	29	1	4,27
Inferior Frontal Gyrus	links	-27	26	1	4,07
Inferior Frontal Gyrus – BA 47	links	-36	29	1	3,92

Anmerkung:  $p = .05$ , FWE-corr. (clusterlevel)

# Gruppe/Team

- Konfliktlotsen/Konfliktmediation
- Crashkurs Psychologie der Gruppe für Führungskräfte
- Soziale Normen und soziale Identität verstehen und beeinflussen
- Reflexion individueller vs. Kollektiver Kosten-Nutzen Überlegungen

# Führung

- Humanistische Führung
- Transformationale Führung
- Laterale Führung
- Servant Leadership
- Scientific Leadership
- Adaptive Führung
- Unbedingt vermeiden: Abusive Leadership
- Führen durch Vorbild (Lernen am Modell)

# Scientific Leadership

“Der Prozess in dem ein Individuum Gruppenmitglieder beeinflusst, so dass sie inspiriert sind, ein Ziel zu verfolgen, das die Führungsperson als wichtig identifiziert hat” (Haslam, 2004)



# Wahrnehmung der Organisation(-struktur)

- Hierarchie
- Moderne Organisationskonzepte  
(z.B. Projektstruktur)
- Identifikation mit Organisation und deren Werte
- Organisationales Commitment

## Weitere Praxishinweise

- Psychologisch-wissenschaftliche Personaldiagnostik
- Werteorientierte Mitarbeiterentwicklung
- Wissenschaftlich fundierte Führungskräfteentwicklung
- Führungskräfte als Vorbilder und Persuasionstrigger
- Mehr PsychologInnen beschäftigen!

# Fazit: Crashkurs Psychologie für Führungskräfte um Radikalisierungstendenzen vorzubeugen!

- Vermittlung von psychologischem Grundwissen („Bewusstsein“)
- Kognition (Psychologie des Entscheidens)
- Emotion (Neurowissenschaften, klinische Psychologie)
- Motivation (kognitiver Ist-Soll-Zustand)
- Verhaltensregulation (Ego-Depletion)

**GfeO**



Gesellschaft für empirische  
Organisationsforschung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!